



**UNIVERSITI PUTRA MALAYSIA**

**PERSEPSI PEGAWAI TADBIR TERHADAP PROGRAM LATIHAN  
DI UNIVERSITI KEBANGSAAN MALAYSIA**

**ZAINAL BIN ABU ZARIM**

**FPP L 1993 4**

PERSEPSI PEGAWAI TADBIR TERHADAP PROGRAM LATIHAN  
DI UNIVERSITI KEBANGSAAN MALAYSIA

ZAINAL BIN ABU ZARIM

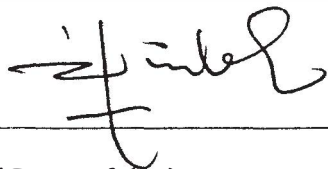
MASTER SAINS  
UNIVERSITI PERTANIAN MALAYSIA

1997



Kertas Projek bertajuk "Persepsi Pegawai Tadbir Terhadap Program Latihan di Universiti Kebangsaan Malaysia", yang disediakan oleh Zainal Bin Abu Zarim memenuhi syarat mendapatkan Master Sains Pembangunan Sumber Manusia, Universiti Pertanian Malaysia.

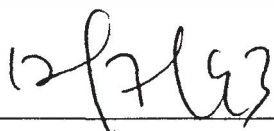
Disahkan oleh:



(Penyelia)



(Pemeriksa)

Tarikh: 

## PENGHARGAAN

Alhamdulillah, syukur ke hadrat Allah (S.W.T.) di atas limpah kurniaNya dan inayatNya, saya dapat melaksanakan kertas projek ini sehingga sempurna. Semasa menjalankan kajian ini, saya telah mendapat bantuan dan kerjasama yang tidak ternilai harganya dari berbagai pihak. Saya mengambil kesempatan ini untuk merakamkan setinggi-tinggi penghargaan dan ucapan terima kasih kepada mereka yang berkenaan. Budi dan jasa mereka yang sangat mulia itu hanya Allah (S.W.T.) sahaja yang dapat membalasnya.

Setinggi-tinggi penghargaan dan ucapan terima kasih yang tidak terhingga saya tujukan kepada penyelia saya, Profesor Madya Dr. Hj. Saidin Bin Teh kerana memberi banyak bantuan, bimbingan, galakkan, saranan dan tunjukajar yang sangat berharga sejak dari peringkat penyediaan cadangan penyelidikan hinggalah ke peringkat kertas projek ini disempurnakan. Beliau sangat bersabar untuk membimbing dan sentiasa bersedia berbincang dan meluangkan masa yang amat berharga tanpa jemu-jemu yang membolehkan kertas projek ini disempurnakan pada masa yang ditetapkan.

Setinggi-tinggi terima kasih diucapkan kepada Y. Bhg. Profesor Madya Dato' Dr. Mohd Nasir Ismail,

Pengarah Pusat Pengembangan dan Pendidikan Lanjutan, Universiti Pertanian Malaysia yang telah memberi panduan, nasihat dan bimbingan semasa mengikuti kerja kursus. Tidak lupa juga diucapkan berbanyak-banyak terima kasih kepada semua pensyarah di PPPL, UPM yang telah memberikan bimbingan, tunjukajar dan nasihat sangat berharga semasa mengikuti kerja kursus.

Setinggi-tinggi terima kasih diucapkan kepada En. Baharudin Hj. Ishak, Pendaftar Universiti Kebangsaan Malaysia yang telah membenarkan kajian ini dijalankan di UKM. Begitu juga ditujukan kepada Profesor Madya Dr. Abu Bakar Nordin, Dekan Fakulti Pendidikan UKM dan Profesor Madya Dr. Baharuddin Yatim, Dekan Fakulti Sains Fizis dan Gunaan, UKM, semua Pegawai Tadbir UKM, Pn. Azizan Hamzah, kakitangan di Fakulti Pendidikan dan Fakulti Sains Fizis dan Gunaan, UKM serta rakan seperjuangan yang turut memberikan sumbangan, panduan dan sokongan moral di sepanjang pengajian saya.

Akhir sekali, ucapan penghargaan dan terima kasih yang teristimewa untuk isteri saya Norshida Bt. Abd Ghani serta kesemua anak-anak saya kerana sokongan, galakkan yang berharga serta bersabar dan memahami masalah-masalah yang saya hadapi semasa menjalankan kajian ini.



## KANDUNGAN

	Halaman
PENGHARGAAN .....	iii
SENARAI JADUAL .....	v
SENARAI RAJAH .....	ix
ABSTRAK .....	x
ABSTRACT .....	xii
 <b>BAB</b>	
<b>I     PERNYATAAN MASALAH</b>	
1.1 Pengenalan .....	1
1.2 Latar Belakang .....	6
1.3 Pernyataan Masalah .....	9
1.4 Objektif Kajian .....	10
1.5 Kepentingan Kajian .....	13
1.6 Definisi Istilah .....	14
1.7 Skop Kajian .....	17
 <b>II    TINJAUAN LITERATUR</b>	
2.1 Pengenalan .....	18
2.2 Konsep Latihan .....	18
2.3 Kepentingan Latihan .....	21
2.4 Keberkesanan Latihan .....	24
2.5 Persepsi Terhadap Aspek Program Latihan	
2.5.1 Objektif Kursus .....	27
2.5.2 Kegunaan Kursus .....	30
2.5.3 Proses Perancangan ....	32

	Halaman
2.5.4 Suasana Pembelajaran ..	34
2.5.5 Peluang-peluang Mengikuti Latihan .....	37
2.5.6 Penyampaian dan Pengendalian Kursus ...	39
2.5.7 Penilaian Kursus .....	43
2.6 Kajian-kajian Lalu Yang Berkaitan .....	45
<b>III METODOLOGI KAJIAN</b>	
3.1 Pengenalan .....	49
3.2 Rekabentuk Penyelidikan .....	49
3.3 Alat Penyelidikan .....	51
3.4 Populasi Kajian .....	57
3.5 Pengumpulan Data .....	57
3.6 Cara Menganalisis Data .....	59
<b>IV ANALISIS DATA</b>	
4.1 Pengenalan .....	61
4.2 Latar Diri Responden .....	61
4.3 Persepsi Responden Terhadap Aspek Program Latihan di UKM .....	70
4.3.1 Objektif Kursus .....	72
4.3.2 Kegunaan Kursus .....	75
4.3.3 Proses Perancangan ....	78
4.3.4 Suasana Pembelajaran...	80

	Halaman
4.3.5 Peluang-peluang Untuk Mengikuti Latihan .....	83
4.3.6 Penyampaian dan Pengendalian Kursus ...	85
4.3.7 Penilaian Kursus .....	91
4.4 Persepsi Pegawai Tadbir Lelaki dan Wanita Berhubung Dengan Aspek program Latihan..	96
4.5 Persepsi Pegawai Tadbir Yang Bertugas di Fakulti dan Bukan Fakulti Berhubung Dengan Aspek program Latihan..	103
4.6 Persepsi Pegawai Tadbir Dari Segi Umur Berhubung Dengan Aspek program Latihan..	110
4.7 Persepsi Pegawai Tadbir Dari Segi Pengalaman Kerja Berhubung dengan aspek Program Latihan .....	111
4.8 Persepsi Pegawai Tadbir Dari Segi Tempoh Lama Berkhidmat di Tempat Bertugas Sekarang Berhubung Dengan Aspek Program Latihan .....	112
<b>V RINGKASAN, RUMUSAN, PERBINCANGAN DAN CADANGAN</b>	
5.1 Pengenalan .....	113
5.2 Ringkasan Keputusan Analisis Data .....	114
5.2.1 Latar Belakang Responden .....	115
5.2.2 Persepsi Pegawai Tadbir Terhadap Aspek Program Latihan .....	117



	Halaman
5.2.3 Ujian-t Untuk Melihat Perbezaan Persepsi Pegawai Tadbir Lelaki Dengan Wanita Berhubung Dengan Aspek Program Latihan .....	128
5.2.4 Ujian-t Untuk Melihat Perbezaan Persepsi Pegawai Tadbir Yang Bertugas di Fakulti dan Bukan Fakulti Berhubung Dengan Aspek Program Latihan .....	129
5.2.5 Analisis Regresi Berganda Untuk Melihat Perbezaan Persepsi Pegawai Tadbir Terhadap Dengan Aspek Program Latihan Mengikut Umur..	130
5.2.6 Analisis Regresi Berganda Untuk Melihat Perbezaan Persepsi Pegawai Tadbir Terhadap Dengan Aspek Program Latihan Mengikut Pengalaman Kerja .....	130
5.2.7 Analisis Regresi Berganda Untuk Melihat Perbezaan Persepsi Pegawai Tadbir Terhadap Dengan Aspek Program Latihan Mengikut Tempoh lama Berkhidmat Di Tempat Bertugas Sekarang .....	131
5.3 Rumusan .....	131
5.4 Perbincangan dan Cadangan-Cadangan .....	135
5.5 Cadangan Untuk Kajian Selanjutnya .....	141

	Halaman
BIBLIOGRAFI .....	143
LAMPIRAN	
A     Soal Selidik Yang Digunakan .....	150
B     Surat-surat Kebenaran Menjalankan Kajian .....	163

## SENARAI JADUAL

Jadual		Halaman
1	Taburan Responden Mengikut Jantina .....	62
2	Taburan Responden Mengikut Umur .....	63
3	Taburan Responden Mengikut Kelulusan Akademik Tertinggi..	64
4	Taburan Responden Mengikut Kelulusan Profesional .....	65
5	Taburan Responden Mengikut Pengalaman Bekerja di UKM.....	66
6	Taburan Responden Mengikut Tempat Bertugas .....	67
7	Taburan Responden Mengikut Tempoh Lama Berkhidmat Di Tempat Bertugas Sekarang .....	68
8	Taburan Responden Mengikut Kursus-Kursus Latihan Yang Diikuti Di Dalam Tempoh 3 Tahun (1990 - 1992) .....	69
9	Persepsi Responden Terhadap Pentingnya Objektif Kursus Di Dalam Program Latihan .....	73
10	Persepsi Responden Terhadap Tahap Pencapaian Objektif Kursus Bagi Diri Mereka .....	74
11	Persepsi Responden Terhadap Kenyataan-kenyataan Terhadap Kegunaan Kursus .....	76
12	Persepsi Responden Terhadap Kenyataan-kenyataan Mengenai Proses Perancangan Kursus ....	79
13	Persepsi Responden Terhadap Kenyataan-kenyataan Mengenai Suasana Pembelajaran Di Dalam Kursus .....	81

Jadual		Halaman
14	Persepsi Responden Terhadap Kenyataan-kenyataan Mengenai Peluang-peluang Untuk Mengikuti Program Latihan ....	84
15	Persepsi Responden Terhadap Kenyataan-kenyataan Mengenai Aktiviti-aktiviti Pengendalian Kursus .....	86
16	Persepsi Responden Terhadap Cadangan-cadangan Untuk Meningkatkan Kaedah Pengajaran dan Penggunaan Alat Bantu Mengajar Di Dalam Kursus .....	90
17	Persepsi Responden Terhadap Kenyataan-kenyataan Mengenai Penilaian Kursus .....	92
18	Persepsi Responden Terhadap Cadangan-cadangan Untuk Meningkatkan Penilaian Kursus Di Dalam Program Latihan .....	94
19	Ujian-t Untuk Menentukan Samada Terdapat Perbezaan Persepsi Pegawai Tadbir Lelaki Dengan Wanita Berhubung Dengan Objektif Kursus .....	96
20	Ujian-t Untuk Menentukan Samada Terdapat Perbezaan Persepsi Pegawai Tadbir Lelaki Dengan Wanita Berhubung Dengan Kegunaan Kursus .....	97
21	Ujian-t Untuk Menentukan Samada Terdapat Perbezaan Persepsi Pegawai Tadbir Lelaki Dengan Wanita Berhubung Dengan Proses Perancangan Kursus ....	98
22	Ujian-t Untuk Menentukan Samada Terdapat Perbezaan Persepsi Pegawai Tadbir Lelaki Dengan Wanita Berhubung Dengan Suasana Pembelajaran .....	99

Jadual		Halaman
23	Ujian-t Untuk Menentukan Samada Terdapat Perbezaan Persepsi Pegawai Tadbir Lelaki Dengan Wanita Berhubung Dengan Peluang-peluang Latihan .....	100
24	Ujian-t Untuk Menentukan Samada Terdapat Perbezaan Persepsi Pegawai Tadbir Lelaki Dengan Wanita Berhubung Dengan Penyampaian dan Pengendalian Kursus .....	101
25	Ujian-t Untuk Menentukan Samada Terdapat Perbezaan Persepsi Pegawai Tadbir Lelaki Dengan Wanita Berhubung Dengan Penilaian Kursus .....	102
26	Ujian-t Untuk Menentukan Samada Terdapat Perbezaan Persepsi Pegawai Tadbir Yang Bertugas di Fakulti Dan Bukan Fakulti Berhubung Dengan Objektif Kursus .....	103
27	Ujian-t Untuk Menentukan Samada Terdapat Perbezaan Persepsi Pegawai Tadbir Yang Bertugas di Fakulti Dan Bukan Fakulti Berhubung Dengan Kegunaan Kursus .....	104
28	Ujian-t Untuk Menentukan Samada Terdapat Perbezaan Persepsi Pegawai Tadbir Yang Bertugas di Fakulti Dan Bukan Fakulti Berhubung Dengan Proses Perancangan Kursus ....	105
29	Ujian-t Untuk Menentukan Samada Terdapat Perbezaan Persepsi Pegawai Tadbir Yang Bertugas di Fakulti Dan Bukan Fakulti Berhubung Dengan Suasana Pembelajaran ... ..	106

Jadual		Halaman
30	Ujian-t Untuk Menentukan Samada Terdapat Perbezaan Persepsi Pegawai Tadbir Yang Bertugas di Fakulti Dan Bukan Fakulti Berhubung Dengan Peluang-peluang Latihan .....	107
31	Ujian-t Untuk Menentukan Samada Terdapat Perbezaan Persepsi Pegawai Tadbir Yang Bertugas di Fakulti Dan Bukan Fakulti Berhubung Dengan Penyampaian dan Pengendalian Kursus .....	108
32	Ujian-t Untuk Menentukan Samada Terdapat Perbezaan Persepsi Pegawai Tadbir Yang Bertugas di Fakulti Dan Bukan Fakulti Berhubung Dengan Penilaian Kursus .....	109
33	Analisis Regresi Berganda Untuk Menentukan Samada Terdapat Perbezaan Persepsi Pegawai Tadbir Terhadap Aspek Program Latihan Mengikut Umur .....	110
34	Analisis Regresi Berganda Untuk Menentukan Samada Terdapat Perbezaan Persepsi Pegawai Tadbir Terhadap Aspek Program Latihan Mengikut Pengalaman Kerja .....	111
35	Analisis Regresi Berganda Untuk Menentukan Samada Terdapat Perbezaan Persepsi Pegawai Tadbir Terhadap Aspek Program Latihan Mengikut Tempoh Lama Berkhidmat di Tempat Bertugas Sekarang .....	112

## SENARAI RAJAH

Rajah		Halaman
1	Konsep Latihan dan Pengukuhan .....	2
2	Kerangka Konseptual Kajian .....	51

## ABSTRAK

Tujuan kajian ini ialah untuk meninjau persepsi pegawai tadbir terhadap program latihan di Universiti Kebangsaan Malaysia dalam tujuh aspek iaitu objektif kursus, kegunaan kursus, proses perancangan, suasana pembelajaran, peluang-peluang untuk mengikuti latihan, penyampaian dan pengendalian kursus dan penilaian kursus. Selain itu, kajian ini juga melihat samada terdapat perbezaan yang signifikan persepsi pegawai tadbir berhubung dengan aspek program latihan dari segi jantina, tempat bertugas, umur, pengalaman kerja dan tempoh lama berkhidmat di tempat bertugas sekarang.

Soal selidik digunakan untuk mengumpulkan data mengenai persepsi lima puluh empat pegawai tadbir UKM terhadap setiap aspek program latihan di atas. Frekuensi, peratus dan min telah digunakan dalam analisis ini. Manakala Ujian-t digunakan untuk melihat perbezaan persepsi responden berhubung dengan aspek program latihan dari jantina dan tempat bertugas. Sementara analisis regresi digunakan untuk melihat perbezaan persepsi dari segi umur, pengalaman kerja dan tempoh lama berkhidmat di tempat bertugas sekarang.

Pada keseluruhannya di dapati pegawai tadbir memberi persepsi yang positif kepada objektif kursus.



kegunaan kursus, suasana pembelajaran serta penyampaian dan pengendalian kursus. Manakala dari segi proses perancangan, peluang-peluang untuk mengikuti latihan dan penilaian kursus, terdapat beberapa kelemahan yang boleh diperbaiki.

Kajian ini juga mendapati tidak terdapat perbezaan persepsi yang signifikan di antara pegawai tadbir lelaki dengan wanita berhubung dengan aspek program latihan kecuali aspek objektif kursus serta penyampaian dan pengendalian kursus. Bagi tempat bertugas, tidak terdapat perbezaan persepsi yang signifikan kecuali aspek objektif kursus. Kajian ini juga mendapati tidak terdapat perbezaan persepsi yang signifikan berhubung dengan aspek program latihan mengikut umur dan tempoh lama berkhidmat di tempat bertugas sekarang. Manakala dari segi pengalaman kerja, hanya tiga aspek sahaja yang mempunyai perbezaan yang signifikan iaitu proses perancangan, peluang-peluang latihan dan penilaian kursus.

Berdasarkan kepada dapatan kajian, beberapa cadangan telah dibuat berhubung dengan program latihan di Universiti Kebangsaan Malaysia.

## ABSTRACT

The main purpose of the study was to determine the perception of UKM administrative officers towards the UKM training programme in terms of course objective, usefulness of the course, planning process, learning atmosphere, training opportunities, course presentation and administration and course evaluation. In addition, the study also intended to find out if there were any significant differences among their perception of the training programme with respect to sex, workplace, age, working experience and length of service in the present workplace.

Questionnaires were used to collect data concerning the perceptions of 54 officers towards the above aspects of the course. Frequencies, percentages and means were used to analyse the data. Meanwhile, T-tests were used to determine whether there were significant differences between the perceptions of respondents towards the training programme according to gender and place of work. Regression analyses were used to see whether there were significant differences between the perceptions regarding the training programme by age, working experience and length of service in their present workplace.

Overall, the study revealed that the administrative officers had a positive perception of the

course objectives, usefulness, learning atmosphere and course presentation and administration. However some weaknesses in the planning process, training opportunities and course evaluation were identified.

The findings also showed that there was no significant difference in respondents' perception of the training programme according to sex. However, there were significant differences in the officers' perception of course objectives and course presentation and administration. There was no significant difference in the perception of the training programme with respect to workplace except in the course objectives. The findings also showed that there was no significant difference in the officers' perception of training programme with respect to age and the length of service in the present workplace. With respect to working experience, there was a significant difference in the officers' perception of the planning process, training opportunities and course evaluation of the training programme.

Based on the findings of the study, several recommendations were made in relation to the training programme at Universiti Kebangsaan Malaysia.

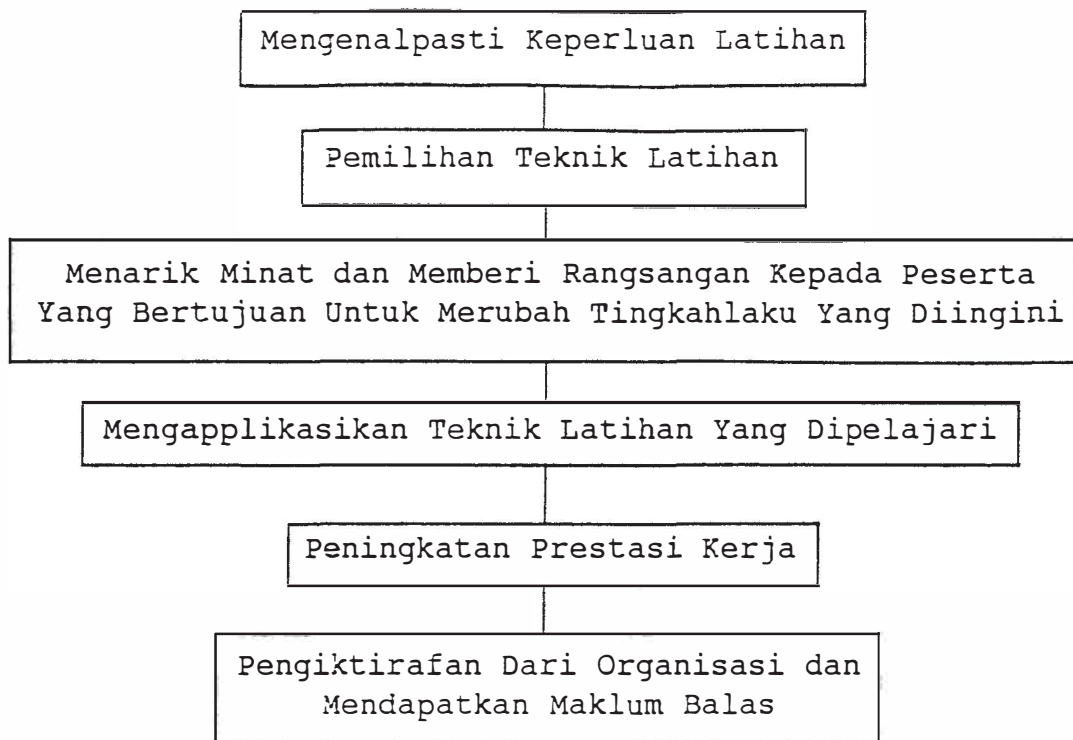
# BAB I

## PERNYATAAN MASALAH

### 1.1 Pengenalan

Latihan adalah merupakan satu aspek yang penting di dalam setiap organisasi. Ianya merupakan satu penggerak ke arah memberikan produktiviti yang tinggi dan bermakna. Dengan perkembangan hidup yang semakin rumit, maka setiap organisasi perlu mengkaji semula tentang keperluan latihan supaya ianya dapat memenuhi keperluan organisasi dan pelanggan. Dalam konteks ini, latihan adalah amat perlu bagi meningkatkan prestasi kerja kakitangan supaya produktiviti sesebuah organisasi dapat ditingkatkan.

Harris (1976) menyatakan bahawa konsep latihan mempunyai beberapa ciri pengukuhan dan langkah-langkah tertentu yang matlamat akhirnya adalah untuk meningkatkan prestasi dan produktiviti sesebuah organisasi. Konsep latihan dan pengukuhan ini boleh dirumuskan seperti Rajah 1 berikut:



Rajah 1. Konsep Latihan dan Pengukuhan  
(Sumber: Harris, 1976, Managing People At Work, hal. 424)

Pigor dan Myers (1985) pula menyatakan bahawa selain daripada kesan produktiviti, manfaat yang diperolehi daripada program latihan termasuklah:

- (a) Memungkinkan seorang pekerja mencapai prestasi kerja yang ditetapkan oleh organisasi dengan lebih cepat;
- (b) Hasil sampingan daripada peningkatan kemahiran dan kecekapan pekerja ialah pengurangan kadar

pembaziran, kemalangan dan kerosakan kelengkapan;

- (c) Ketidakpuasan, rungutan, ketidakhadiran dan pusingan ganti pekerja dapat dikurangkan kerana latihan dapat meningkatkan kemungkinan kejayaan usaha-usaha yang dilakukan oleh pekerja. Kejayaan yang dicapai dalam tugas-tugas mereka akan meningkatkan kepuasan kerja mereka;
- (d) Apabila seseorang pekerja memperoleh pengetahuan dan kemahiran, nilainya kepada organisasi akan bertambah dan dengan adanya pengetahuan dan kemahiran tersebut akan dapat menyediakannya untuk kenaikan pangkat;
- (e) Latihan yang berterusan dapat membantu pekerja dengan menyesuaikan mereka dengan teknik-teknik dan cara kerja baru serta perubahan dalam organisasi. Hal ini amat penting terutama sekali di dalam bidang-bidang yang perubahan teknologinya berlaku dengan cepat.

Di Malaysia, banyak usaha telah dibuat untuk meningkatkan prestasi kerja kakitangan di dalam sektor

awam dan swasta. Salah satu daripada usaha-usaha yang dijalankan ialah mewujudkan budaya kerja cemerlang yang dilancarkan oleh Y.A.B. Datuk Seri Dr. Mahathir Mohamad, Perdana Menteri pada 27 November 1989. Ianya bertujuan untuk meningkatkan prestasi kerja kakitangan dan memberi peluang-peluang latihan serta menggalakkan penglibatan pekerja. Selain daripada itu, latihan juga diberi penekanan di dalam Dasar Pembangunan Negara (DPN). Ini jelas dinyatakan di dalam pernyataan DPN perenggan 6.59 iaitu:

"...Kerajaan akan mempertingkatkan program latihan sikap dan motivasi untuk menanamkan nilai-nilai positif supaya Rakyat Malaysia akan lebih responsif kepada keperluan pembangunan".

Ini jelas menunjukkan bahawa latihan adalah merupakan salah satu faktor terpenting di dalam meningkatkan kemahiran kakitangan dengan harapan mereka akan dapat meningkatkan prestasi kerja. Untuk mencapainya, latihan yang berkesan perlu diberikan. Ini bermakna, setiap organisasi perlu melihat dan mengkaji semula program latihan kakitangan dengan memasukkan unsur-unsur baru seperti latihan mental, jasmani, kekuatan daya saing dan daya juang di samping kemahiran-kemahiran teknikal yang diperlukan.

Di Universiti dan Pusat Pengajian Tinggi, latihan diberi penekanan yang tinggi dan telah diletakkan di bawah satu bahagian atau unit khas. Di Universiti Kebangsaan Malaysia umpamanya, latihan telah diletakkan di bawah Timbalan Naib Canselor (Hal-ehwal Pembangunan). Ia bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan dan kemahiran yang diperlukan bagi mencapai matlamat yang ditetapkan. Mengikut Mohd Rais dan Mohd Nawi (1992), untuk meningkatkan lagi kepakaran pegawai-pegawai, satu daripada langkah yang boleh diambil ialah dengan memperbanyakkan peluang latihan samada yang dijalankan oleh organisasi atau latihan yang dianjurkan oleh pihak luar. Manakala mengikut Ahmad Sarji (1992), setiap Jabatan hendaklah mengadakan latihan yang komprehensif bagi kakitangan masing-masing dengan memberi kefahaman tentang nilai-nilai akauntabiliti dan profesionalisme. Kepentingan latihan di dalam organisasi juga diperkatakan oleh Khalijah (1986) bahawa program latihan kerja adalah penting dan perlu sekiranya sesebuah Institusi Pengajian Tinggi ingin meningkat maju. Mengikut Che Nun (1990), Universiti mengharapkan dengan menghadiri kursus-kursus samada di peringkat Ijazah/Diploma ataupun kursus-kursus pendek, pegawai pentadbiran akan dapat meningkatkan kemahiran dan keupayaan serta meningkatkan mutu perkhidmatan dan produktiviti.



## 1.2 Latar Belakang

Di Universiti Kebangsaan Malaysia, program-program latihan banyak dijalankan secara ad-hoc iaitu untuk memenuhi keperluan kerja dan mendapatkan kemahiran yang diperlukan. Latihan seumpamanya ini kurang memberikan kesan yang tinggi terhadap prestasi kerja kakitangan. Mengikut Mohd Zawawi dan Syed Othman (1978), pengurusan UKM kurang cekap kerana ahli-ahlinya kurang terlatih dalam segi pengurusan. Kebanyakan pegawai tadbir mendapat pengalaman mentadbir dalam UKM sendiri dan tidak ada pendedahan luas mengenai pengurusan Universiti di tempat-tempat lain. Kebanyakan daripada mereka memperolehi pengalaman dan kemahiran melalui kerja-kerja harian mereka dan tidak ada melalui proses latihan yang khusus dan terancang. Hal seperti ini boleh mengurangkan lagi kecekapan pengurusan di UKM ini kerana mereka seolah-olah tidak mendapat pimpinan yang sewajar dan sesuai. Ini bermakna pegawai tadbir harus diberi latihan pengurusan yang sesuai dari masa ke semasa.

Di Universiti Kebangsaan Malaysia, latihan bagi pegawai tadbir diuruskan oleh Bahagian Latihan, Pejabat Pendaftar yang mana objektifnya adalah seperti berikut:

- (a) Meningkatkan peranan kakitangan terlatih;
- (b) Membuat tinggauan dan dedahkan kakitangan kepada